

Sozialwissenschaftliche Definition von Diskriminierung

Expertise der EUMC (*Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit*)

1. **direkte Diskriminierung** (d.h. eine bewusste Handlung mit der Absicht, einem Individuum oder einer Gruppe zu schaden)
2. **indirekte Diskriminierung** (d.h. die Inkaufnahme einer objektiven Benachteiligung, auch wenn Personen formal gleich behandelt werden und keine Diskriminierungsabsicht vorliegt)
3. **institutionelle Diskriminierung** (wenn Institutionen und öffentliche Ämter/Hoheitsträger ungleich behandeln)
4. **legale Diskriminierung** (Diskriminierung auf Grund des Ausländerstatus – direkt oder indirekt – auf gesetzlicher Basis)
5. **diskriminierende Generalisierung** (Übertragung von statistischen Mittelwerten oder summarischen Erfahrungswerten von Gruppen auf Individuen – ohne Prüfung des Einzelfalles)
6. **Diskriminierung durch Bewertungen, die sich auf unbewiesene stereotype Zuschreibungen beziehen** (z.B. negative Bewertung der Leistungsfähigkeit rassistisch und/oder ethnisch definierter Gruppen)

Gaitanides in enger Anlehnung an: *EUMC* (*Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit*) (2003): *Migrants, Minorities and Employment: Exclusion, Discrimination and AntiDiscrimination in 15 Member States of the european Union, Vienna, S. 9f* – unter Mitarbeit international renommierter Sozialwissenschaftler (<http://eumc.eu.int/eumc/index.php>)

Anmerkung zur sozialwissenschaftlichen Diskussion
--

Ganz ähnlich die Typenbildung von Joe Feagin/ Clairece Booher-Feagin

- **Intentionale Diskriminierung als individuelle Praxis (isolate discrimination)**
- **Intentionale Diskriminierung als Intergruppen-Praxis (small-groupdiscrimination)**
- **Intentionale, direkte institutionalisierte Diskriminierung (direct institutionalized discrimination)**
- **Nicht-intentionale, indirekte institutionalisierte Diskriminierung (indirect institutionalized discrimination)**

Hormel, Ulrike (2007): Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte. Wiesbaden, S. 79 – nach: Feagin/Booher-Feagin 1986: 28 und 2003: 16f.

(Feagin, Joe/Booher-Feagin, Clairece (1986): *Discrimination American Style. Institutional Racism and Sexism. Malabar; Feagin, Joe/Booher-Feagin, Clairece (2003): *Racial and Ethnic Relations. New Jersey*)*

„Die beiden ersten Typen der intentionalen Diskriminierung als individuelle Praxis und als Intergruppen-Praxis sind im Unterschied zu den beiden Formen institutionalisierter Diskriminierung auch Gegenstand der Vorurteilsforschung, wobei in der neueren Vorurteilsforschung übereinstimmend mit den Ausführungen bei Feagin und Booher-Feagin eingeräumt wird, dass Diskriminierungspraktiken nicht alleine als Folge vorgängiger Vorurteile erklärbar sind. Formen direkter und indirekter institutionalisierter Diskriminierung unterscheiden sich den AutorInnen zufolge im Wesentlichen dadurch, dass erstere infolge gesetzlicher Regelungen oder aber auch auf der Grundlage informeller Normen von Organisationen intentional vollzogen werden, während letztere auf organisationsspezifische Erwartungen und Regulierungen, die nicht mit einer Diskriminierungsabsicht verknüpft sind, zurückzuführen sind.“ (Hormel 2007 S. 79 nach: Feagin/Booher-Feagin 1986: 28 und 2003: 16f.)

Zu „Intentionale, direkte institutionalisierte Diskriminierung“ (direct institutionalized discrimination)

„Direkte institutionalisierte Diskriminierung vollzieht sich Feagin und Booher-Feagin zufolge nicht nur auf der Grundlage rechtlich kodifizierter, sondern auch auf der Grundlage informeller Regelungen – der ‚ungeschriebenen Gesetze‘ (Gomolla/Radtke 2002: 44) – von Organisationen. Feagin und Booher-Feagin betonen, dass Mechanismen direkter institutionalisierter Diskriminierung divergierende Artikulationsformen annehmen und auch sehr unterschiedlich motiviert sein können:

‚These discriminatory actions can be blatant (geräuschvoll, offensichtlich), door-slamming or subtle and covert practices. The motivation for such discrimination can also vary. Some such practices are creatures of prejudice and intolerance, while others reflect economic or political self-interest.‘ (Feagin/Booher-Feagin 1986: 31).“ (Hormel 2007, S. 79)

Nicht-intentionale, indirekte institutionalisierte Diskriminierung (indirect institutionalized discrimination)

„Formen indirekter institutionalisierter Diskriminierung sind demgegenüber Feagin und Booher-Feagin zufolge dadurch gekennzeichnet, dass sie sich weder auf der Grundlage von Vorurteilen, noch infolge einer Diskriminierungsabsicht vollziehen. Auch hier nehmen die Autorinnen eine Unterscheidung zweier Formen vor, die der „*side-effect discrimination*“ und die der „*past-in-present-discrimination*“. Mit Seiteneffekt-Diskriminierung wird der „*inter-institutional-character*“ von Diskriminierungen betont:

„*Intentional discrimination by persons in one sphere can result in unintentional discrimination by those in another sphere, because most societal spheres (the economy, the polity, etc.) are intimately linked to one another.*“ (Feagin/Booher-Feagin 1986: 32)

„side-effect discrimination“

Die Autorinnen akzentuieren damit einen Aspekt, der explizit auf eine strukturelle, die einzelne Organisation und deren spezifische Diskriminierungspraxis überschreitende Dimension hinweist. **So können Diskriminierungen von MigrantInnen und so genannten Minderheiten nicht nur als direkte (intentionale) Diskriminierungen erfolgen, sondern auch an sekundären Merkmalen, die ihrerseits mögliche Effekte von Diskriminierungen – wie Einkommensniveau, Bildungsniveau und Aufenthaltsstatus – sind, ansetzen.** Damit ist darauf hingewiesen, dass Diskriminierungen in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen

an Diskriminierungen in anderen gesellschaftlichen Bereichen anschließen können, ohne dass diesen jeweils die gleiche Operationsweise zugrunde liegt und ohne dass diese den gleichen Grad an Intentionalität ausweisen. (vgl. w.u. Verschränkung von ethnischer Diskriminierung und Stigmatisierung von benachteiligten Lebenslagen S.G.)

„Past-in-present discrimination“

„Past-in-present discrimination“ verweist demgegenüber auf eine Diskriminierungsform, die dann gegeben ist, **wenn vermeintlich neutrale Praktiken eine bestimmte Minderheiten-Gruppe auf der Grundlage des Fortbestehens von Effekten, die aus ihrer historischen (direkten) Diskriminierung resultieren, benachteiligen. Dies ist etwa der Fall, wenn Minderheiten-gruppen historisch vom Zugang zu höherer Bildung ausgeschlossen waren, in der Folge die Aneignung und Vermittlung kulturellen Kapitals nur eingeschränkt erfolgen konnte und die Nachfolgegeneration dann an vermeintlich neutralen Auswahlmechanismen der Bildungsinstitutionen scheitert.**

Feagin und Booher-Feagin weisen zudem daraufhin, dass unterschiedliche Diskriminierungsformen nicht unabhängig voneinander analysiert werden können, da diese faktisch in zahlreichen Kombinationen und Verschränkungen in Erscheinung treten:

„Various combinations of blatant, cover, and subtle Forms of discrimination usually coexist in a given organization or community“ (Feagin/Booher Feagin 2003: 18).

„systemische Diskriminierung“

Diese Koexistenz unterschiedlicher Diskriminierungsformen in einem gegebenen lokalen Handlungskontext bezeichnen die Autoren als „systemische Diskriminierung“ und akzentuieren damit nicht nur eine die Einzelhandlung, sondern auch die Strukturen und Praktiken von Einzelorganisationen überschreitende Dimension. Zur Kennzeichnung der potentiellen Effekte von systemischer Diskriminierung auf der Seite der davon Betroffenen, sprechen sie von „kumulativer Diskriminierung“. Sie weisen in Bezug auf diese Begriffswahl darauf hin, dass deren Bedeutung nur unzureichend erfasst wird, wenn diese lediglich additiv, als Summe von Einzeldiskriminierungen betrachtet werden und damit sowohl **deren innerer Zusammenhang als auch die sich wechselseitig verstärkende Dynamik von Formen direkter und indirekter Diskriminierung** ausgeblendet wird (Feagin/Booher-Feagin 2003: 18).“(Hormel 2007, S. 79ff)

Hormel, Ulrike (2007): Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft.

Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte. Wiesbaden

Feagin, Joe/Booher-Feagin, Clairece (1986): Discrimination American Style. Institutional Racism and Sexism. Malabar

Feagin, Joe/Booher-Feagin, Clairece (2003): Racial and Ethnic Relations. New Jersey

Nach Simpson und Yinger (*Simpson, George Eaton/Yinger, J. Milton (1985): Racial and Cultural Minorities. An Analysis of Prejudice and Discrimination. New York/London, p 23*) **gibt es auch zwischen Vorurteilen und Diskriminierungen einen eher komplexen Zusammenhang und Überlagerungen als klare Trennungen und ein eindeutiges Kausalverhältnis**

- „Es gibt Diskriminierung ohne Vorurteile

- Es gibt Vorurteile ohne Diskriminierungen.
- Diskriminierungen können mögliche Ursachen für Vorurteile sein.
- Vorurteile können mögliche Ursachen von Diskriminierungen sein.
- Vorurteile und Diskriminierungen können sich wechselseitig verstärken.

Den letzten Fall sehen Simpson und Yinger als den am häufigsten in Erscheinung tretenden an. Mit den im vorgestellten Gliederungsschema angeführten unterschiedlichen Relationen zwischen Vorurteil und Diskriminierung ist von den Autoren eine Analyseperspektive eröffnet, die diese Relationen als komplexes Beziehungsgeflecht zu diskutieren erlaubt.“
(*Hormel 2007, S. 60*)

Verfassungsrechtlich-normative Grundlagen

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948

Artikel 1

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geist der Brüderlichkeit begeben.

Artikel 2

jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand. ...

Artikel 7

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1948

Art. 1 [Menschenwürde; Grundrechtsbindung der staatlichen Gewalt]

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

(2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.

(3) Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.

Art. 3 [Gleichheit vor dem Gesetz; Gleichberechtigung von Männern und Frauen; Diskriminierungsverbote]

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

EU Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:
KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten

Artikel 2

Der Begriff „Diskriminierung“

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, daß es keine **unmittelbare** oder **mittelbare** Diskriminierung aus **Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft** geben darf.

(2) Im Sinne von Absatz 1

a) liegt eine **unmittelbare** Diskriminierung vor, wenn eine Person **aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft** in einer **vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung** als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine **mittelbare** Diskriminierung vor, **wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können**, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, daß die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von **Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen** gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind **Belästigungen**, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

(4) Die **Anweisung zur Diskriminierung einer Person** aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft gilt als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1.

Artikel 3

Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in bezug auf:

- a) die **Bedingungen** — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den **Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit**, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;
- b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der **Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung** einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- c) die **Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen**, einschließlich **Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt**;
- d) die **Mitgliedschaft** und Mitwirkung in einer **Arbeitnehmer** oder **Arbeitgeberorganisation** oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Innanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
- e) **den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste**;
- f) die **sozialen Vergünstigungen**;
- g) die **Bildung**;
- h) den Zugang zu und die **Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen**, einschließlich von Wohnraum.

(2) ...

Artikel 4

Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen

Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, daß eine **Ungleichbehandlung aufgrund eines mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft zusammenhängenden Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.**

Anm. S.G.: Die in roter Kursivschrift gekennzeichneten Passagen stellen eine wichtige Legitimationsgrundlage für die Eröffnung des Zugangs von Nutzern mit Migrationshintergrund zu den sozialen Diensten wie auch des Abbaus von Zugangsbarrieren von Fachkräften mit ebensolchen Hintergrund zu den beruflichen Positionen der Sozialen Arbeit dar . Legitimiert wird auch eine Bevorzugung von Migrationshintergrund bei der Einstellung, wenn z.B. die Beherrschung der Muttersprache und Kenntnisse der spezifischen ethnischen kulturellen Hintergründe für die Ausübung der Tätigkeit eine wesentliche Voraussetzung ist (vgl. z.B. Migrationsdienste für Neuzuwanderer und ältere „Gastarbeiter“, die kein ausreichende Deutsch sprechen, um ein Erfolg versprechendes Beratungsgespräch durchzuführen.

Im Großen und Ganzen wurden die Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinie in der deutschen Gesetzgebung aufgegriffen. Drei Jahre nach dem Ablauf des verpflichtenden

Umsetzungstermin wurde im Juni 2006 das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) der Bundesrepublik Deutschland verabschiedet.

Wie der Name schon sagt ist das AGG weiter gefasst als die EG-Richtlinie. In diesem Gesetz sind neben der Diskriminierung „aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ auch andere Merkmalsgruppen erwähnt – Diskriminierung wegen „**des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität**“.

(rote Markierung = wichtiger Gesetzesauftrag für Soziale Dienste: strukturelle Zugangsbarrieren zu Sozialen Diensten müssen durch positive Maßnahmen beseitigt werden!!!)

Wichtigste Eckpunkte der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU

(Zusammenfassung: Gaitanides)

- Gilt – im Unterschied zur bisherigen bundesdeutschen Regelung – nicht nur für den staatlichen Verantwortungsbereich sondern auch für den Privatrechtsverkehr (Bildungs-, Ausbildungs-, Arbeits-, Wohnungs-, Versicherungsmärkte, Gastronomie, Gastgewerbe, Discos usw.).
- Sanktioniert wird nicht nur die direkte (persönlich ausdrückliche) Diskriminierung sondern auch die indirekte (im Ergebnis institutionell ausgrenzende) Diskriminierung.
- Die Richtlinie wendet sich auch gegen diskriminierende Äußerungen und Verhaltensweisen, die auf die Herabwürdigung einer Person zielen.
- **Vorschriften für die Institutionalisierung der Umsetzung:**
- Beweislastumkehr: Bei Glaubhaftmachung eines Diskriminierungstatbestandes muß der Beklagte Gegenbeweise erbringen (bisher waren Opfer von Diskriminierung häufig in Beweisnot – keine oder befangene Zeugen).
- Die Richtlinie ermöglicht die Verbandsklage (Erstreitung von Präzedenzfällen, wo Einzelne sich überfordert fühlen würden).
- Sie schreibt Sanktionen bei Verstößen vor, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind.
- Es sollen Beobachtungsstellen zur Kontrolle der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsziele eingerichtet werden, die unabhängige Untersuchungen durchführen und Bericht erstatten.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der BRD

„Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 19 Abs. 10 des Gesetzes vom 12. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2840)“

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 19 Abs. 10 G v. 12.12.2007 I 2840

Fußnote

Textnachweis ab: 18.8.2006

Das G wurde als Artikel 1 des G v. 14.8.2006 I 1897 vom Bundestag beschlossen. Es ist

gem. Art. 4 Satz 1 dieses G am 18.8.2006 in Kraft getreten.

Abschnitt 1

Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung, die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen, den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, die sozialen Vergünstigungen, die Bildung, den *Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen*, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

Berufsethische Prinzipien des DBSH – Deutscher Verband für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Heilpädagogik

Beschluss der Bundesmitgliederversammlung vom 21. - 23.11.97 in Göttingen
(www.dbsh.de)

Präambel

Soziale Arbeit ist die Institution der beruflich geleisteten Solidarität mit Menschen, insbesondere mit Menschen in sozialen Notlagen. Die berufsethischen Prinzipien des DBSH sind für alle Mitglieder des DBSH verpflichtend und dienen damit der Überprüfung und Korrektur des beruflichen Handelns. Der DBSH greift hiermit das Grundsatzpapier der International Federation of Social Workers von 1994 auf und setzt es um.

...

2. Allgemeine Grundsätze beruflichen Handelns

2.1. Die Mitglieder des DBSH erbringen eine für die demokratische Gesellschaft unverzichtbare Dienstleistung. Sie üben Ihren Beruf unter Achtung ihrer beruflichen Werte aus. Die Dienstleistung kann von jedem Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und Gesinnung in Anspruch genommen werden.

Die Mitglieder des DBSH begegnen jeder Art von Diskriminierung, sei es aufgrund von

politischer Überzeugung, nationaler Herkunft, Weltanschauung, Religion, Familienstand, Behinderungen, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Rasse, Farbe, oder irgendeiner anderen Neigung oder persönlichen Eigenschaft, eines Zustandes oder Status. Weder wirken sie bei solchen Diskriminierungen mit noch dulden oder erleichtern sie diese.

Antidiskriminierung

Antidiskriminierungspolitik in Großbritannien

1965 “Race Relation Act”, Kontroll-/Initiativorgan: Race Relation Board

1968 Ausweitung der Reichweite des Gesetzes auf Beschäftigung und Wohnen und zivilrechtliche Strafbarkeit von Diskriminierung, Einrichtung der Community Relations Commission

1976 “Race Relation Act”- letzte Fassung: Erweiterung der Strafbarkeit auf “indirekte” Diskriminierung

1977 Gründung der Commission for Racial Equality (CRE) – Verbindung von Kontroll- und Förderaufgaben, Ableger auf lokaler Ebene (Race Equality Unit)

Das angelsächsische Antidiskriminierungs-Instrumentarium (Gaitanides)

“ethnic monitoring”	Beobachtung, Erforschung und Dokumentation von individuellem, medialen und institutionellem Rassismus und Ungleichbehandlung durch Beobachtungsstellen, Überprüfung der Einhaltung und Effektivität von Reformmaßnahmen
----------------------------	---

“affirmative action”	“positive Diskriminierung” benachteiligter Gruppen, Herstellung von Verteilungsgerechtigkeit durch Quoten (nur in manchen in US-Bundesstaaten) und “contract compliance” (öffentliche Aufträge gehen bevorzugt an Firmen, die Gleichstellungsziele anstreben/erreichen)
-----------------------------	---

“positive action”	Informierung, Schulung und Ermutigung benachteiligter Gruppen in Wettbewerb um attraktivere Arbeitsplätze zu treten, Herstellung von Chancengleichheit durch “echte” öffentliche Ausschreibung, Eindämmung des Einflusses interner “Seilschaften” auf die Stellenbesetzung und faires (vorurteilsfreies) die tatsächlichen Qualifikationsanforderungen und nicht die höchste Formalqualifikation berücksichtigendes Auswahlverfahren, Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen
--------------------------	--

“codes of practice”	selbstverpflichtende Verfahrensvorschriften, Abkommen und Kontrollen zum Abbau von Diskriminierung und Herstellung von Chancengleichheit
----------------------------	--

Kommunale Gleichstellungsstellen in Großbritannien – auch ein geeignetes Instrument zur interkulturellen Öffnung der sozialen Dienste

(Auszug aus einem Bericht von Prof. Dr. Stefan Gaitanides über einen Forschungsaufenthalt in London im Oktober 1996)

Besuch bei "Race Equality Unit" der Gemeinde Islington/ East-London

Mein Interviewpartner ist Zak Stavrinou, Chief Officer der Unit. Er stammt aus Zypern und ist Manager eines Büros, das integraler Bestandteil der Gemeindeverwaltung eines Ost-Londoner Bezirkes mit einer Einwohnerschaft von 175 000 ist und einem Anteil von Schwarzen und ethnischen Minoritäten von annähernd einem Viertel hat. Die Unit besteht seit 1981. Die Mitarbeiter stammen mehrheitlich aus der schwarzen Bevölkerung bzw. den ethnischen Minoritäten.

Aufgabe dieses Büros ist die lokale Implementation der gesetzlichen Vorgaben des Race Relation Act von 1976 bzw. der politischen Initiativen der Equal Opportunity Policy Anfang der 80er Jahre.

Ich habe mich für diese Einrichtung auch deshalb interessiert, weil ich aus deutscher Erfahrung weiß, wie schwierig es ist, den Widerstand gegen die interkulturelle Öffnung der sozialen Infrastruktur zu überwinden, und daß dies wohl mit Appellen und fachlicher Überzeugungsarbeit allein nicht zu leisten ist - ohne das Instrumentarium einer institutionalisierten Gleichstellungspolitik. Hierin ist Großbritannien der BRD um 20 Jahre voraus.

Unter den vielfältigen Aufgaben der Unit findet sich auch das "Monitoring" (Beobachten/ Kontrollieren) der angemessenen Berücksichtigung der schwarzen/ Minoritäten-Bevölkerung durch die sozialen Infrastruktureinrichtungen. Das Büro überwacht die Einhaltung der Ziele der Gleichstellungspolitik, die eine der Wohnbevölkerung analoge Repräsentanz auf der Mitarbeiter- wie auf der Klientenebene fordert. Außerdem bemüht sich die Unit um ein *multi-rassisches "make up"* (Erfahrungsbericht 1981-91, S. 8) der kommunalen Behörden und um die Verbesserung der interkulturellen Kompetenzen und den Abbau von rassistischen Einstellungen bzw. Verhaltensmustern bei den Mitarbeitern, damit den Schwarzen und den Minderheiten die Schwellenängste genommen werden. Dabei haben sich bei der Mitarbeiterschulung eher Ansätze der antirassistischen Praxisreflexion bewährt als die Methodik der RAT (Racism Awareness Training), das bei den weißen Mitarbeitern eher Abwehr provoziert (Erfahrungsbericht 1981-91 S. 13).

Die Unit hatte schon einmal mehr Mitarbeiter und einen höheren eigenständigen Etat. Die Mittel mußten gekürzt werden, weil die Tory-Regierung die Gleichstellungspolitik langsam demontiert und die Zuschüsse der Zentralregierung für die kommunale Gleichstellungsförderung gestrichen hat. Die ohnehin in der Finanzkrise steckenden Kommunen müssen nun diese Arbeit vollständig aus Eigenmitteln finanzieren.

Die Unit bedient sich zur Durchsetzung ihrer Ziele folgender Implementations-Verfahren und -Praktiken:

Mit den einzelnen Arbeitsbereichen werden Gleichstellungsprogramme erarbeitet. Im Jahresbericht muß der Unit gegenüber Bericht erstattet werden, - ob die Zielsetzungen realisiert wurden (monitoring). Und wenn nicht, müssen gute Gründe dafür angeführt bzw. Strategien und Methoden entwickelt und kontrollierbare Planziele angegeben werden.

Bei der Vergabe öffentlicher Mittel an private Wohlfahrtsvereine wird auf die Einhaltung der Vorgaben der Gleichstellungspolitik geachtet und solche Vereine bevorzugt, die diese Vorgaben erfüllen (affirmative action).

Zwar gibt es bei der Einstellung im öffentlichen Dienst keine Quotierung (positive discrimination) – das würde der Verfassung widersprechen – , es gibt aber einen breiten Konsens in der Kommunalverwaltung für eine Selbstverpflichtung auf die Gleichstellungsziele.

Gesetzlich verboten ist dagegen die individuelle Diskriminierung beim Einstellungsverfahren. Hier setzt die Unit an. Sie ist an allen Einstellungsverfahren beteiligt.

Zunächst einmal wird darauf geachtet, daß alle Stellen öffentlich ausgeschrieben und nicht intern "unter Freunden" vergeben werden. Es hatte sich nämlich bei Untersuchungen über Zugangsbarrieren im Beschäftigungssektor - auch im öffentlichen Dienst - herausgestellt, daß die entscheidende Hürde nicht die rassistischen Einstellungen und das diskriminierende Ausgrenzungsverhalten waren, sondern die geringeren Zugangschancen zu den informellen Cliques der etablierten Mitarbeiterschaft, die die Positionen unter sich verteilen (vgl. auch Manuskript S. Feuchtwang, City University London), - also die relativ geringere Ausstattung mit "sozialem Kapital" (wie Pierre Bourdieu sagen würde).

Außerdem achtet die Unit darauf, daß die Qualifikationsanforderungen der Stellen nicht übertrieben werden - nur weil der Arbeitsmarkt das hergibt. Dadurch würden natürlich die formal weniger qualifizierten Schwarzen und Minderheitenbewerber benachteiligt. Schließlich interveniert die Unit, wenn Bewerber aus den Reihen der Schwarzen/ ethnischen Minderheiten trotz vergleichbaren - oder gar höheren - Niveaus der Formal-Qualifikation, Berufserfahrung und sonstiger Kompetenzen den Zuschlag nicht bekommen.

In Bereichen, in denen die Sprachbeherrschung und kulturelles Hintergrundwissen Voraussetzung für eine effizientere Arbeit mit Klienten ist, werden Vertreter ethnischer Minderheiten mit Vorrang eingestellt.

Die Ergebnisse der Gleichstellungspolitik lassen sich sehen. Der 10-Jahresbericht 1981-91 führt einen Zuwachs von 9 Prozent auf 18 Prozent - also eine Verdoppelung - der Beschäftigungsrate der Schwarzen und Minoritäten im kommunal verwalteten öffentlichen Dienst an (S.31). Inzwischen deckt sich - laut Stavrinou - die Beschäftigungsrate mit dem Wohnbevölkerungsanteil, - ja liegt schätzungsweise sogar leicht darüber (ca 27 Prozent). Freilich ist die Zielgruppe immer noch in den qualifizierteren und besser dotierten Positionen unterrepräsentiert. Viele gute Leute aus den *visible minorities* wandern – wegen der schlechten Bezahlung im öffentlichen Dienst - in die Privatwirtschaft ab. In der Sozialarbeit gibt es einen ausgesprochenen Mangel an qualifizierten Bewerbern (v.a. aus den ethnischen Minoritäten). Hier bemüht man sich um Nachwuchswerbung durch Kooperation mit den Sozialarbeiter-Ausbildungsstätten.

Quotierungsverfahren an den amerikanischen Universitäten

Süddeutsche Zeitung, Montag, 14. September 1998

Vera Graaf: "Auferstehung der Quoten"

Amerika hat noch andere Sorgen: neuer Streit um Rassenpräferenz

Die Geduld vieler Amerikaner scheint am Ende zu sein: jedenfalls was die Rassen- und Minderheitenquoten angeht. Macht endlich Schluß mit der Bevormundung von Menschen, bloß wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder wegen des Umstands, daß sie im Land nicht die Mehrheit stellen! Das fordern immer lauter die Konservativen: In Amerika sei jeder seines Glückes Schmied; allein die Leistung entscheide. Präferenzen schadeten überdies mehr, als sie nützen - sie produzierten erst die Ungleichheiten, die sie eigentlich beseitigen sollen, und seien schon daher unfair. Wenn es die sogenannten Minderheiten bis jetzt, nach mehr als 20 Jahren "affirmative action", nicht geschafft haben, endlich gleichzuziehen, dann könne ihnen niemand mehr helfen.

"Affirmative action": Das bedeutete einst, daß bei gleicher Qualifikation der Angehörige einer Minderheit bevorzugt werden sollte; inzwischen ist daraus ein undurchschaubares Proporz- und Quotensystem gewachsen. Besonders hitzig wird die Debatte über Sinn und Unsinn dieser Regeln beim Kampf um Studienplätze geführt. Die Bundesstaaten Texas und Kalifornien haben sich bereits gegen Präferenzen entschieden - Michigan und Washington stehen kurz davor.

Das wäre ein großer Fehler, argumentieren Derek Bok und William G. Bowen in der soeben publizierten Untersuchung "The Shape of the River: Long Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions". Bok, ehemaliger Präsident der Universität Harvard, und Bowen, Ex-Präsident an der Universität Princeton, haben 45 000 Studenten an 28 amerikanischen Eliteuniversitäten über einen Zeitraum von 20 Jahren untersucht. Das Ergebnis: Wenn Amerika wirklich an einer breiten schwarzen Mittelklasse gelegen ist, muß es jene Rassenpräferenzen, die etwa schwarzen Studenten den Zugang zu den Eliteuniversitäten ermöglichen, beibehalten.

Bok und Bowen definieren Präferenzen jedoch nicht mehr im altmodischen Sinn als "Wiedergutmachung" (für Sklaverei und jahrhundertelange Unterdrückung), sondern als notwendige Eintrittskarte in eine gemeinsame schwarz-weiße Zukunft. Ihr Buch könnte, so meint die *New York Times*, eine mächtige Waffe in der Hand der Liberalen darstellen, die in den letzten Jahren von den vehementen Angriffen der Konservativen in die Ecke gedrängt worden waren und nun eine Fülle wertvoller und aussagekräftiger Zahlen und Statistiken zur Hand haben: zu einem Problem, über: das viele spekulierten, kaum aber jemand etwas genaueres wußte.

Jene schwarzen Studenten, deren Karrieren "Shape of the River" untersucht, begannen zwar ihre Universitätslaufbahn mit schlechteren Testergebnissen als ihre weißen Kommilitonen; aber sie arbeiteten sich in den folgenden Jahren systematisch nach oben und erwarben akademische Grade in Medizin, Recht und Wirtschaft - in größerer Zahl als ihre weißen Kollegen. Diejenigen, die Elite-Unis absolviert hatten, verdienten oft 70 bis 85 Prozent mehr als ihre Mitbürger, die an anderen Universitäten studiert hatten und zeigten überdies weit mehr Engagement für soziale Probleme in ihren Gemeinden.

Schwarze Absolventen von Elite-Unis sind, so die Autoren der neuen Studie, "das Rückgrat der neuen schwarzen Middle Class" - von unschätzbarem Wert für die eigene Gemeinde und auch als Bindeglied zur weißen Welt, mit der sie weit regere Beziehungen unterhalten als die meisten Schwarzen.

Sind Rassenpräferenzen unfair? Vielleicht, sagen die Autoren. Doch ohne sie würden Schwarze an den Top-Universitäten weniger als zwei Prozent der Studenten ausmachen - eine Entwicklung zurück, wie sie sich heute schon, nach Fallenlassen der Rassenquoten in Texas und Kalifornien, beobachten läßt.

Einige Vorexemplare der Untersuchung wurden schon an prominente US-Bürger abgeschickt, darunter auch an General Colin Powell, der sich von den Ergebnissen der Studie

"außerordentlich beeindruckt" zeigte. Befragt über das "Stigma", das schwarzen Studenten, die nur dank "affirmative action" in eine Top-Universität aufgenommen werden, angeblich anhaftet, entgegnete Powell der *New York Times*:

"Ich würde jungen Schwarzen raten, das Studium magna cum laude abzuschließen und dann das ‚Stigma‘ beim Therapeuten loszuwerden - den können sie sich ja mit ihren gut bezahlten Jobs dann ohne weiteres leisten. "

Steuerung der interkulturellen Öffnung auf kommunaler Ebene durch verpflichtendes Monitoring und Codes of Practice für Vertragspartner der kommunalen Jugendhilfe-Verwaltung, die eine Förderung beantragen

Leitlinien für die interkulturelle Orientierung und Kompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe für die Stadt Frankfurt am Main

(Fassung nach Beschlusslage des Jugendhilfeausschusses vom 27.06.2006, Auszüge)

...

„Bestandserhebungen und Bedarfsanalysen sind im Sinne des § 80 SGB VIII unter Beteiligung der Betroffenen durchzuführen. Bei den Statistiken der Jugendhilfe soll, falls notwendig und möglich, zusätzlich zu den Merkmalen wie Alter und Geschlecht danach differenziert werden, ob die Kinder bzw. Jugendlichen mit Deutsch aufwachsen und / oder mit anderen Sprachen. Zur Bedarfsermittlung sind Methoden zu entwickeln, die kultur- und geschlechtsdifferenzierte Zugänge ermöglichen und den Besonderheiten der verschiedenen Zielgruppen Rechnung tragen. Dabei gilt es auch Untersuchungen anzustellen, die im Bereich der interkulturellen Arbeit erlauben, Ergebnisse und Wirksamkeit unterschiedlicher Arbeitsansätze – kultur- und geschlechtsspezifisch differenziert – aufzuzeigen.

...

Von großer Bedeutung ist in diesem Kontext eine *interkulturelle Personalentwicklung*. Zu einer solchen gehören unter anderem:

- Stellenausschreibungen, die so formuliert werden sollen, dass Personen mit Migrationshintergrund besonders angesprochen werden.

...

Neben den bereits bestehenden freien Trägern sind insbesondere die Angebote ethnischer Gruppierungen bei der Förderung zu berücksichtigen, die eine interkulturelle Orientierung aufweisen. Die Trägerpluralität muss auch interkulturellen Aspekten Rechnung tragen. Daher sind Organisationen von Migrantinnen und Migranten in geeigneter Form über die Möglichkeiten von Förderung und Unterstützung zu informieren.

...

Interkulturelle Öffnung sollte als Qualitätsstandard auf allen Ebenen einer Organisation und bei allen Instrumenten von (Qualitäts-)Management, also bei Zielfindung, Planung, Prozessbeschreibung, Evaluation, Supervision, Fachberatung und Praxisreflexion Berücksichtigung finden. ...“

Beispiel für positive action bei der Personalentwicklung in einem Träger der Jugendhilfe in München (IG – Interkulturelle Begegnung und Bildung e.V.)

Qualitätsstandards zur interkulturellen Teamentwicklung

(Beschluss der IG-Mitarbeiterinnen- und -Mitarbeiterversammlung vom 20. März 2002)

...

6. Verbesserung der Repräsentation von Migrantinnen und Migranten im Team und

bei den Leitungsfunktionen

- Migrantinnen und Migranten werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt, bis ein Anteil von mindestens 50 % erreicht ist.
- Die Teams geben dem Deli-(gierten) Team und in ihren Jahresberichten Rechenschaft über die Personalentwicklung.
- Die Vielfalt der Migrantinnen und Migranten soll im Personal repräsentiert sein.
- Stellenausschreibungen werden so gestaltet und in der Weise veröffentlicht, dass sie Migrantinnen und Migranten gezielt ansprechen.
- Auch ausländische Presse und soziale Einrichtungen werden berücksichtigt.
- Die IG nutzt auch informelle Kanäle, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund anzusprechen.
- Beim Einstellungsverfahren sollen Migrantinnen und Migranten beratend hinzugezogen werden.
- Im Bewerbungsverfahren sollen die Biografie sowie die Qualifizierung des Bewerbers oder der Bewerberin durch interkulturelle Praxis berücksichtigt werden.
- Die Teammitglieder handeln die Aufgabenverteilung immer wieder untereinander aus.
- Auf allen Ebenen (auch und gerade in Leitungsfunktionen) sind Migrantinnen und Migranten angemessen vertreten. Das Ziel wird erreicht durch Maßnahmen der Personalentwicklung.
- Als erster Schritt werden Kolleginnen und Kollegen ausländischer Herkunft gefördert, indem ihnen Aufgaben des Leitungspersonals im Rahmen von Stellvertretungen übertragen werden. Dadurch werden Kenntnisse und Erfahrungen erworben, die für den beruflichen Aufstieg unerlässlich sind.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund werden über Fort- und Weiterbildungen in besonderer Weise für Leitungsfunktionen befähigt.
- Für die Verwirklichung der hier formulierten Ziele werden intern und extern die finanziellen, zeitlichen, strukturellen und personelle Ressourcen bereitgestellt.

Aus: **Bosl, Manfred (2003): Interkulturell ausgerichtetes Qualitätsmanagement: Fassade oder Säule?** In: *Landeshauptstadt München, Sozialreferat/Jugendamt (Hg.): Offen für Qualität. Interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement in Einrichtungen der Migrationssozialarbeit. München, S. 19-36, S. 35*

http://www.i-iqm.de/dokus/doku_offen_fuer_qualitaet.pdf